

DAMPAK IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU AKADEMIK RELIGIUS KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN SIKAP SOSIAL**Muhammad Husni***Institut Agama Islam (IAI) Al-Qolam Malang*Email; husninanang73@gmail.com

Abstract: *Quality culture is manifested in the form of development which includes two main elements, namely: cultural fostering which includes vision, mission, goals, values and beliefs, reward systems, emotional and social relationships, and madrasah design. then personal development in the form of role models, including personal behavior, principal behavior and administrative action. The purpose of this study is to analyze and find the impact of the application of quality culture development in MAN Gondanglegi, MAN Turen, and MA Raudlatul Ulum Ganjaran Gondanglegi. This research method uses a qualitative approach with type of study designed with multi-case. Data were collected through in depth interview and participant observation and documentation study. The data analysis technique used individual case analysis and cross-case analysis. And data validity checking activities include credibility, dependability, and confirmability. The result, the development of a quality culture has an impact on the attitudes and behavior of Madrasah principals in building relationships with educators, the community, stakeholders in a harmonious and holistic manner, with academic achievement so that customers can trust them.*

Keywords: *Development of academic quality, principal, social attitudes*

PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan Nasional adalah usaha yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pembangunan pendidikan menjadi bagian penting dari upaya membangun karakter secara menyeluruh dan sungguh-sungguh. Dalam hal ini untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Keberhasilan pendidikan dalam membangun karakter manusia diperlukan pendidikan yang akurat, karena pendidikan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan Nasional secara keseluruhan.

Begitu juga dengan tujuan pendidikan yang tertera dalam sistem pendidikan Nasional; “Tujuan pendidikan di Indonesia adalah untuk mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME., berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” (Pasal 3 UU RI, No. 20 2003).

Suatu pendidikan dipandang dari perannya dalam ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan Nasional, adalah pendidikan yang berhasil membentuk generasi muda yang cerdas, berakhlak, bermoral, dan berkeperibadian. Untuk itu perlu dirancang suatu sistem pendidikan yang mampu menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang menyenangkan, merangsang, dan menantang peserta didik dalam mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan bakat dan kemampuannya, inilah pendidikan yang demokratis menurut

Soedijarto. Oleh karena itu di negara maju seperti AS dan Jerman tidak mengenal UN untuk memilih dan memilah (Soedijarto, 2008).

Kebijakan yang diutamakan adalah membantu peserta didik dapat berkembang secara optimal, yaitu di antaranya: (a). Menyediakan fasilitas sekolah yang memungkinkan peserta didik belajar dengan penuh kegembiraan dengan fasilitas olahraga dan ruang ruang bermain yang memadai dan ruang kerja guru, (b). Menyediakan media pembelajaran yang kaya, yang memungkinkan peserta didik terus-menerus belajar dengan membaca buku wajib, buku rujukan, dan buku bacaan (termasuk novel), serta kelengkapan laboratorium dan perpustakaan.

Hal yang memungkinkan peserta didik belajar sampai tingkatan menikmati belajar (Soedijarto, 2008), adalah memberi kebebasan dalam belajar. Perubahan budaya mutu bertujuan untuk membentuk budaya yang berorientasi pada mutu dan menjadikannya sebagai landasan untuk semua komponen pendidikan. Jika manajemen ini diterapkan di madrasah, maka hendaknya pihak pimpinan berusaha membangun kesadaran para anggotanya; mulai dari pimpinan sendiri, guru, karyawan, pelajar, dan berbagai unsur yang terkait; misalnya wali murid, dan para pengguna lulusan.

Di sinilah letak pentingnya pengembangan faktor rekayasa, dan faktor motivasi, agar secara bertahap dapat dipastikan budaya mutu berkembang di dalam madrasah. Hal ini penting diterapkan bentuk-bentuk hubungan manusia yang efektif dan konstruktif. Perubahan budaya terhadap kebudayaan mutu ini dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan sistem pendidikan yaitu merumuskan keyakinan bersama, intervensi nilai-nilai keagamaan, dan merumuskan visi dan misi madrasah sebagai salah satu institusi pendidikan formal di Indonesia.

Prior Research

Budaya madrasah perguruan tinggi: Studi STIE Abdi Bangsa Indonesia” tahun 2002, termasuk penelitian kualitatif dan meneliti tentang budaya suatu madrasah/lembaga pendidikan. 1) Kalau penelitian yang dilakukan oleh Salven Hasrin berfokus pada budaya madrasah, sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya mutu. 2) Lokasi penelitian dilakukan oleh Salven Hasrin yaitu di perguruan tinggi STIE “Abdi Bangsa”, sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan tingkat atas. 3) Penelitian berbentuk studi multi kasus yang berorientasi pada sistem pengembangan budaya mutu, upaya-upaya pengembangan budaya mutu, dan wujud budaya mutu yang dikembangkan. (Salven Hasrin, 2002)

Penelitian berjudul “Huhungan pemimpin Kepala Madrasah, budaya madrasah, iklim madrasah, semangat kerja, motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMUN Tulungagung” tahun 2006.

Kedua penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan menengah atas atau madrasah menengah atas atau sederajat. Dan tergolong penelitian kualitatif dengan studi kasus. Penelitian Muthohari berorientasi pada hubungan antar penyelenggara madrasah termasuk gaya pemimpin, budaya madrasah, iklim madrasah, semangat kerja, motivasi, dan prestasi, sedangkan penelitian ini berorientasi pada upaya Kepala Madrasah dan dampak terhadap upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Bahwa penelitian mengutakan bentuk upaya Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya mutu yang dituangkan dalam visi, dan misi madrasah. (Prim Masrokan Muthohari, 2006)

Dampak Budaya Mutu terhadap Tata Tertib Madrasah

Tata tertib madrasah diartikan sebagai ikatan atau aturan yang harus dipatuhi setiap warga madrasah. Pun tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Pelaksanaan tata tertib madrasah akan dapat berjalan dengan baik jika guru, aparat madrasah dan siswa telah saling mendukung terhadap tata tertib madrasah itu sendiri. Kurangnya dukungan dari siswa akan mengakibatkan kurang berartinyapula tata tertib madrasah yang diterapkan di madrasah (Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan, 1989).

Peraturan madrasah yang berupa tata tertib madrasah merupakan kumpulan aturan-aturan yang dibuat secara tertulis dan mengikat di lingkungan madrasah. Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa, tata tertib madrasah merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan yang lain, sebagai aturan yang berlaku di madrasah. Tujusnnya adalah agar proses pendidikan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Tata tertib madrasah dapat dibagi menjadi dua, yaitu tata tertib untuk guru, pegawai, dan warga madrasah. Dan tata tertib madrasah khusus untuk siswa, yang mengatur akan keteraturan madrasah. Tata tertib madrasah berisi kewajiban yang harus dilaksanakan dan larangannya harus dihindari, dan sanksi yang akan diberikan bagi yang melanggar kewajiban dan melakukan larangan madrasah.

Tata tertib madrasah dirasakan sudah baik dan mapan karena dirasakan tidak memberatkan. Proses pembuatan melalui dibentuknya tim khusus atau melibatkan pihak-pihak warga madrasah yang tidak hanya pimpinan saja, tata tertib diterapkan tidak kaku dan bersifat reward. Di samping itu, tata tertib yang dibuat tidak hanya mengatur ketentuan umum, tetapi juga ada tata tertib yang mengatur ketentuan khusus. (Danim, S,2006)

Budaya mutu terhadap tata tertib madrasah meliputi: a). Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh siswa, b). Larangan yang harus dihindari oleh siswa, c). Sanksi yang akan diberikan, d). Kepada siswa bagi yang melanggar kewajiban dan melakukan larangan madrasah, e). Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru/pegawai, f). Larangan yang harus dihindari

oleh guru / pegawai, dan g). Sanksi yang akan diberikan kepada guru/pegawai bagi yang melanggar kewajiban dan melakukan larangan madrasah.

Adapun bentuk budaya mutu yang tampak terhadap tata tertib tersebut yaitu: a). Disusun oleh tim tertib (*tim work* yang solid) melibatkan warga madrasah, tidak hanya pimpinan saja, b). Diterapkan tidak kaku, c). Dirasakan tidak memberatkan, d) mengedepankan reward dari pada hukuman, e) dapat diterima dan dirasakan dengan baik disusun oleh tim khusus (*tim work* yang solid), f) melibatkan warga madrasah, tidak hanya pimpinan saja, g) diterapkan tidak kaku, h) dirasakan tidak memberatkan, i) sudah baik dan mapan, dan j) dapat diterima dan dirasakan dengan baik.

Dampak Pengembangan Budaya Mutu Terhadap Fasilitas Madrasah

Fasilitas di dalam madrasah adalah sarana dan prasarana atau fasilitas madrasah cukup lengkap untuk menunjang proses pembelajaran yang baik termasuk pemberian pengalaman belajar bagi siswa. (Danim, S, 2006) Sarana Prasarana dan fasilitas madrasah yang dimiliki antara lain; gedung, ruang kelas yang luas dan representatif, laboratorium IPA, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, pusat sumber belajar, perpustakaan madrasah, tempat ibadah sebagai pusat pengembangan dan pusat kegiatan ibadah siswa, halaman dan lapangan olah raga dan lain sebagainya.

Optimalisasi yang menunjang keefektifan pembelajaran usaha-usaha yang dilakukan oleh madrasah adalah melakukan perawatan dan pemanfaatan fasilitas madrasah seefektif dan efisien mungkin, yang teknisnya diatur dalam mekanisme pemakaian yang diatur oleh masing-masing koordinator laboratorium atau koordinator unit, sedang madrasah akan melakukan pemantauan, dan melakukan evaluasi keefektifan pemanfaatan fasilitas madrasah tersebut.

Fasilitas madrasah yang dapat mempengaruhi budaya mutu yang dikembangkan oleh Kepala Madrasah, yaitu: gedung berlantai, ruang kelas yang luas dan representatif, laboratorium IPA, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, pusat sumber belajar, perpustakaan madrasah, tempat ibadah sebagai pusat pengembangan dan pusat kegiatan ibadah siswa, dan halaman dan lapangan olah raga dan lain sebagainya. Adapun dampak aplikasi pengembangan budaya mutu akademik religious, yaitu usaha-usaha optimalisasi, usaha perawatan dan pemanfaatan fasilitas madrasah seefektif dan efisien mungkin, adanya mekanisme pemakaian yang diatur oleh masing-masing koordinator laboratorium atau koordinator unit, dan pemantauan dan evaluasi keefektifan oleh madrasah.

Dengan demikian budaya mutu yang nampak pada fasilitas madrasah adalah adanya usaha-usaha optimalisasi, usaha perawatan dan pemanfaatan keefektifan dan efisiensi, adanya mekanisme pemakaian yang baik, dan adanya pemantauan dan evaluasi oleh pimpinan madrasah. Dengan budaya mutu tersebut keefektifan penyelenggaraan pendidikan di madrasah,

misalnya siswa-siswa lebih nyaman belajar di madrasah, suasana belajar yang menyenangkan, memudahkan belajar dan mengerjakan tugas bagi siswa, dan lain sebagainya dapat dikategorikan sebagai madrasah yang baik. Dapat dikatakan sebagai madrasah yang baik itu karena memiliki karakteristik-karakteristik, antara lain: lingkungan madrasah yang aman dan tertib, iklim serta harapan yang tinggi, kesempatan untuk belajar dan mengerjakan tugas bagi siswa, dan lain sebagainya.

Dampak Budaya Mutu terhadap Hubungan Formal dan Informal

Hubungan formal dan informal dibangun dalam rangka memperlancar dan memperkokoh komitmen dari semua warga madrasah, dan madrasah sangat memperhatikan hubungan tersebut dengan wali siswa (Danim, S, 2006) Suasana kondusif yang dibangun tersebut melalui: (a) adanya komunikasi pimpinan dengan guru/warga madrasah dan melalui koordinasi yang kontinyu; (b) pemberian pengakuan bagi yang berprestasi oleh madrasah; (c) tidak diatur hubungan yang kaku, tetapi saling menghormati dan akrab; dan (d) suasana yang dibangun oleh madrasah adalah suasana maju, kreatif, inovatif, berbuat yang terbaik, tuntutan kerja keras, koordinasi yang baik, mempunyai struktur kepegawaian yang jelas, hubungan antar individu dan antara bawahan pimpinan baik, serta perhatian secara individu siswa oleh guru; (3) meskipun demikian tetap diterapkan mekanisme yang jelas bagi warga madrasah yang melakukan pelanggaran madrasah.

Budaya mutu madrasah nampak pada suasana dan hubungan formal maupun informal. Dampak budaya mutu terhadap hubungan formal dan informal pengembangan budaya mutu akademik religious, yaitu hubungan formal dan hubungan informal dibangun dalam rangka memperlancar dan memperkokoh komitmen dari semua warga madrasah termasuk orang tua siswa. Adapun budaya yang tampak pada Susana dan hubungan formal dan informal, yaitu: a) komunikasi melalui koordinasi yang kontinyu, b) pengakuan bagi yang berprestasi, c) tidak diatur hubungan yang kaku saling menghormati, d) akrab, e) tidak takut, f) anjang sana, g) suasana maju, kreatif, inovatif, h) berbuat yang terbaik, i) tuntutan kerja keras, j) koordinasi yang baik mempunyai struktur kepegawaian yang jelas, k) hubungan antar individu dan antara bawahan pimpinan baik, l) perhatian secara individu siswa oleh guru, madrasah) tetap diterapkan mekanisme yang jelas bagi warga madrasah yang melakukan pelanggaran madrasah.

Wujud budaya mutu tersebut di atas, senada dengan nilai-nilai budaya yang secara konsisten dilaksanakan di madrasah yang baik dan sebagian indikator/elemen rumusan Depdiknas tentang beberapa elemen budaya mutu madrasah (Departemen Pendidikan Nasional, 2000) Nilai-nilai budaya yang secara konsisten dilaksanakan di madrasah yang baik adalah mutu dan pelayanan merupakan hal yang harus diutamakan, selalu berupaya menjadi yang terbaik, memberikan perhatian penuh pada hal-hal yang nampak kecil, tidak membua jarak dengan klien,

melakukan sesuatu sebaik mungkin, bekerja melalui orang (bukan sekedar bekerjasama atau memerintahnya), memacu inovasi, dan toleransi terhadap usaha yang berhasil.

Dampak Budaya Mutu terhadap Sikap dan Perilaku Kepala Madrasah, Guru, Tenaga Kependidikan Lainnya

Menurut John R. Schermerhorn (2010) "organizational culture is the predominant value system for the organizations as a whole". Dapat diartikan budaya organisasi adalah nilai sistem dominan bagi organisasi secara keseluruhan Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan "organizational culture is the set of shared, taken-for-granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments". Budaya organisasi adalah himpunan bersama, raket, untuk diberikan asumsi implisit bahwa kelompok memegang dan menentukan bagaimana ia memandang, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Pendapat hampir sama dikemukakan Menurut Edgar H. Schein yang dikutip oleh Angelo Kinicki and Brian Williams (2011) "organizational culture, sometimes called corporate culture, is a system of shared beliefs and values that develops within an organization and guides the behavior of its members". Budaya organisasi atau sering disebut budaya perusahaan adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam organisasi dan menjadi panduan perilaku anggotanya. Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan "organizational culture consists of the values and assumptions shared within an organization. It defines what is important and unimportant in the company and consequently, directs everyone in the organization toward the right way of doing things". Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan asumsi bersama dalam sebuah organisasi. Mendefinisikan apa yang penting dan tidak penting dalam perusahaan dan akibatnya mengarahkan semua orang di organisasi terhadap cara yang benar dalam melakukan sesuatu. Lebih lanjut Jason A. Colquitt (2011) mendefinisikan, "organizational culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms and values that shape the attitudes and behavior of its employees". Budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial bersama dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma-norma, nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku.

Bruno Dyck dan Mitchell J. Neuber (2009) mendefinisikan, "ethics is a set of principles or moral standards that differentiate right from wrong". Etika adalah seperangkat prinsip atau standar moral yang membedakan yang benar dari yang salah. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gareth Jones (2010), "ethics are the inner-guiding moral principles, values, and beliefs that people use to analyze or interpret a situation and then decide what is the "right or appropriate way to behave". Etika adalah bagian-pedoman moral yang prinsip, nilai-nilai, dan keyakinan yang digunakan orang untuk menganalisis atau menafsirkan situasi dan kemudian memutuskan apa yang "benar" atau cara yang tepat untuk berperilaku. Sementara Haris (2002)

berpendapat, "ethics is concerned with identifying and getting the "right" kind of behavior from people as individuals and groups". Etika berkaitan dengan mengidentifikasi dan mendapatkan yang "benar" jenis perilaku dari orang-orang sebagai individu dan kelompok.

Sikap dan perilaku kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan lainnya pada madrasah dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) acuan, yaitu: (1) sikap dan perilaku mengacu pada tuntunan agama dan norma-norma umum, yaitu bersikap adil, bertegur sapa, penyambutan siswa dipintu gerbang madrasah oleh guru, bersalaman, memberi salam, berdoa sebelum dan selesai beraktivitas madrasah, saling menghormati; (2) sikap dan perilaku yang dibangun memberikan motivasi dan berprestasi, selalu belajar dari pengalaman, selalu melakukan evaluasi dan selalu memperbaiki untuk mencapai yang terbaik; dan (3) sikap dan perilaku dalam memberikan keteladanan dan jiwa sosial bagi siswa, yaitu sopan santun, ramah, senyum, memberikan layanan yang terbaik, sabar, bersodaqoh, dan lain-lain. Jadi, Budaya mutu madrasah nampak pada sikap dan perilaku. Adapun acuan sikap dan perilaku pengembangan budaya mutu religious meliputi: a) sikap dan perilaku mengacu pada tuntunan agama dan norma-norma umum, b) sikap dan perilaku yang dibangun memberikan motivasi dan berprestasi, dan c) sikap dan perilaku dalam memberikan keteladanan dan jiwa sosial bagi siswa.

Budaya mutu yang tampak pada sikap dan perilaku yang mengacu pada tuntunan agama dan norma-norma umum yaitu: bersikap adil, bertegur sapa, penyambutan siswa di pintu gerbang madrasah oleh guru bersalaman memberi salam, memberi salam, berdoa sebelum dan selesai beraktivitas madrasah, dan saling menghormati. Dan dampak budaya mutu terhadap sikap dan perilaku yang dibangun memberikan motivasi dan berprestasi, yaitu: selalu belajar dari pengalaman, selalu melakukan evaluasi dan selalu memperbaiki untuk mencapai yang terbaik, sedangkan budaya mutu yang tampak pada sikap dan perilaku dalam memberikan keteladanan dan jiwa sosial bagi siswa, yaitu sopan-santun, ramah, senyum.

Indikator-indikator budaya mutu yang tampak pada sikap dan perilaku tersebut di atas nampaknya selaras dengan syarat ketiga kelembagaan pendidikan islam yang efektif yaitu membentuk lingkungan pendidikan yang kondusif yang mampu menciptakan iklim dan kultur madrasah yang Islami (*school climate and school culture*) yang memberikan suasana damai, bersih, tertib, aman, indah dan penuh kekeluargaan.

METODE

Pengumpulan data untuk suatu tulisan ilmiah dapat dilakukan melalui observasi. Observasi adalah pengamatan langsung kepada suatu objek yang akan diteliti, observasi dapat dilakukan dalam waktu yang singkat. Dalam hal ini, observasi bertujuan untuk mendapatkan gambaran

yang tepat mengenai objek penelitian, sehingga dapat menyusun suatu desain penelitian yang cermat (Sanusi Uwes, 1999) Studi dokumentasi merupakan studi yang dilakukan melalui teknik pengumpulan dokumen seperti foto, jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Data tersebut menyangkut masalah sejarah perkembangan, perundang-undangan, peraturan, kebijakan-kebijakan, program kerja, struktur kelembagaan, tata tertib dan sebagainya kemudian sumber data tersebut dilengkapi hasil wawancara dan observasi lapangan. (Lexy J. Moleong, 2002)

Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif atau naturalistik, instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan kemungkinan terjadi *going native* atau condong keburuksangkaan (bias) untuk menghindari terjadinya hal seperti itu, disarankan melakukan pengujian keabsahan data (*credibility*). (Lexy J. Moleong, 2002) Kredibilitas adalah upaya untuk menjamin kesalahan data dengan mengkonfirmasi antara dua yang diperoleh dengan objek penelitian. Tujuannya adalah untuk membuktikan bahwa apa yang diamati peneliti sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. (Nasution, S, 1988) Kriteria derajat kepercayaan akan dipenuhi melalui beberapa kegiatan: memperpanjang waktu observasi; melakukan pengamatan secara berkala; melakukan triangulasi; dan melakukan diskusi dengan teman sejawat dan pengecekan anggota (*member check*) Dependabilitas merupakan kegiatan pengecekan data tentang salah-benarnya data. apabila data yang diperoleh peneliti ternyata benar, maka data tersebut tergolong data yang dependabilitas. Konfirmabilitas dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan dependabilitas (Nasution, S, 1988). Perbedaannya terletak pada orientasi penilaiannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil penelitian, sedangkan dependabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian melalui pengumpulan data sampai ke bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Uji konfirmabilitas adalah tindakan terakhir dari kegiatan pengecekan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak pengembangan budaya mutu memiliki bentuk dan wujud yang berbeda-beda di samping memiliki wujud budaya yang sama seperti budaya unggul. Masing-masing madrasah memiliki budaya unggul yang menjadi cirikhas madrasah. Dampak pengembangan budaya mutu terhadap tata tertib madrasah tercermin dalam budaya malu yaitu seluruh warga madrasah akan merasa malu apabila datang terlambat ke madrasah, malu tidak hadir di madrasah tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, malu kalau tidak menjaga kebersihan baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, malu kalau tidak menjaga nama baik madrasah, dan malu apabila tidak memperoleh prestasi baik akademik maupun nonakademik. Hal ini menandai bahwa secara umum tata tertib dapat diartikan sebagai ikatan atau aturan yang harus dipatuhi oleh setiap warga madrasah

tempat berlangsungnya proses belajar mengajar sebab kurangnya dukungan dari siswa akan mengakibatkan kurang berartinya tata tertib madrasah. (Keputusan Direktur Jendral, 1981)

Dampak keberhasilan mengembangkan budaya mutu terhadap tata tertib madrasah dapat terlihat pada kedisiplinan siswa mengikuti pembelajaran yang menunjukkan bahwa seluruh program yang telah direncanakan oleh madrasah seluruhnya diikuti oleh siswa. Adapun dampak pengembangan budaya mutu terhadap fasilitas madrasah tercermin dalam budaya relegius. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah bahwa budaya relegius yang berupa sholat Dhuha dan sholat Dhuhur berjamaah selalau diikuti oleh seluruh siswa baik laki-laki maupun perempuan. Di samping itu, fasilitas yang berupa kamar kecil siswa selalu terjaga kebersihannya. Hal ini membuktikan bahwa budaya kebersihan sangat penting bagi seluruh warga madrasah. Begitu juga fasilitas lain seperti lapangan olahraga (bolavoli, bulutangkis), alat-alat atletik (cakram, lembing, tolak peluru, matras) selalu dipergunakan ketika praktik olahraga.

Adapun dampak pengembangan budaya mutu terhadap hubungan formal berupa dilaksanakan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta menjalin kerjasama dengan lembaga lain, seperti mengundang lembaga lain di tingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan setiap tahun. Ternyata kegiatan ini dapat menarik dan mempersuasif siswa untuk mengikuti pendidikan, sedangkan dampak dalam hubungan informal terjadi ketika melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti melaksanakan gerak jalan santai yang elibatkan warga sekitar untuk membantu kegiatan dan ternyata anaimo masyaakat sangat antusias untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Dampak budaya mutu terhadap sikap dan perilaku ini tercermin dalam wujud budaya 5-S, yaitu salam, sapa, sopan, dan santun. Dalam kegiatan di dalam madrasah terlihat siswa salam mengucapkan salam antarsesama dan ketika berpapasan dengan guru. Di samping itu, tercermin dalam budaya malu, seperti malu mengganggu kegiatan belajar mengajar, malu tidak membawa keperluan madrasah, malu sebagai santri tidak berakhlakul karimah dan tidak bisa membaca Al qur'an, dan malu pulang sebelum waktunya.

Wujud budaya mutu yang memiliki dampak terhadap tata tertib madrasah adalah budaya muslim, budaya memberi salam, budaya tolong-menolong, budaya keteladanan. Ketiga budaya ini memang termaktup dalam tata tertib madrasah di bagian pertama yaitu kewajiban warga madrasah. Selain itu, wakil Kepala Madrasah bagian kesiswaan juga sependapat dengan Kepala Madrasah bahwa pengembangan budaya mutu oleh Kepala Madrasah sangat mempengaruhi kedisiplinan siswa. Pengaruh budaya mutu yang dikembangkan terhadap fasilitas Madrasah adalah budaya kebersihan. Hal ini terbukti pada lingkungan kelas yang selalu bersih dan slogan yang berbunyi "Bersih itu sehat", "Bersih itu indah", "Bersih itu menyenangkan" dan terakhir "Kebersihan daripada Iman". Budaya kebersihan ini menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pengembangan budaya mutu. Budaya unggul juga merupakan dampak dari pengembangan

budaya mutu sebab budaya ini membuktikan adanya beberapa prestasi yang diraih oleh madrasah. Di samping itu, diraihnya kejuaraan lain seperti lomba mata pelajaran, lomba kreativitas siswa dengan menulis cerpen, membaca puisi, lomba berpidato. Hal ini menunjukkan adanya fasilitas madrasah yang memadai.

Selanjutnya, dampak pengembangan budaya mutu terhadap hubungan formal adalah budaya keteladanan. Budaya keteladanan ini diberikan kepada siswa teladan dan guru teladan. Keduanya diberikan penghargaan atas sikap dan perilaku. Kalau siswa teladan adalah siswa yang dapat menunjukkan prestasi serta memiliki reputasi baik di madrasah dengan meminimalisasi jumlah pelanggaran baik berupa kehadiran maupun tingkah laku di madrasah, sedangkan guru teladan adalah guru yang menunjukkan keteladanannya terhadap madrasah seperti kehadiran di madrasah tepat waktu, mengerjakan tugasnya dengan baik serta selalu bersedia ketika diberikan tanggung jawab terhadap sesuatu tugas.

Dalam hubungan informal dampak yang ditimbulkan adalah budaya tolong-menolong. Budaya ini dilakukan madrasah ketika di lingkungan madrasah terdapat musibah seperti meninggalnya seseorang, dengan serta merta madrasah melakukan kunjungan ke rumah duka. Di samping itu, ketika salah satu siswa yang tertimpa musibah, madrasah selalu tanggap dan melakukan kunjungan ke rumah duka dengan harapan hubungan ini dapat terjalin secara harmonis dan berkelanjutan. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh warga madrasah merupakan dampak dari pengembangan budaya mutu yang dilakukan Kepala Madrasah sebagai orang nomor satu di madrasah. Hal ini sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai leader. Sikap dan perilaku seperti ini menandai bahwa Kepala Madrasah memiliki fungsi sebagai pedagogik.

Keteladanan ini yang mampu mempengaruhi guru-guru dan siswa untuk menerapkan sikap dan perilaku yang baik di madrasah. Tata tertib memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan budaya mutu. Dampak yang ditimbulkan oleh budaya mutu terhadap tata tertib madrasah dengan terwujudnya budaya disiplin dan tertib, budaya ta'lim muta'lim, dan budaya unggul. Budaya disiplin dan tertib dibuktikan dengan kegiatan intrakurikuler yang berupa pembelajaran di kelas dan kegiatan ekstrakurikuler yang berupa membaca kitab kuning sesuai yang diungkapkan oleh Sirli selaku Kepala Madrasah bahwa lulusan madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ganjaran wajib bias membaca kitab kuning. Danim mengatakan bahwa tata tertib berisi kewajiban yang harus dilaksanakan, larangan yang harus dihindari, dan sanksi yang akan diberikan bagi yang melanggar kewajiban dan melakukan larangan madrasah. Tata tertib dirasakan sudah baik dan mapan karena dirasakan tidak memberatkan. Danim.S, 2006)

Pada lembaga lain, budaya ta'lim muta'lim ini ditandai adanya sikap tunduk dan tawadlu' siswa terhadap guru. Hal ini disebabkan bahwa madrasah berada di lingkungan Pesantren dan mayoritas siswanya bernaung atau bermukim di Pesantren. Di samping pengurus yayasan juga mengharapkan membaca kitab kuning ini berhubungan dengan kegiatan di pondok. Disinilah

letak keunggulan yang dimiliki Madrasah. Sisi positif dari sebuah pengembangan budaya mutu bagi pendidikan Islam adalah dapat meningkatnya taraf pendidikan Islam dalam kehidupan masyarakat, sehingga dapat menghasilkan manusia yang siap menghadapi perubahan sosial tersebut dengan mengacu pada ajaran-ajaran Islam.

Fasilitas merupakan Sarana yang dipakai untuk mengembangkan budaya mutu, tetapi apakah fasilitas ini berpengaruh terhadap hasil pengembangan. Di Madrasah yang termasuk madrasah swasta tentunya memiliki perbedaan yang signifikan apabila dibandingkan dengan madrasah Negeri. Hal ini dikemukakan oleh Sirli bahwa madrasah mengembangkan budaya mutu sesuai dengan fasilitas yang dimiliki serta dana penunjang. Madrasah memiliki fasilitas yang belum seluruhnya dipenuhi sebab keterbatasan dana yang dimiliki, sehingga budaya mutu yang dikembangkan pun disesuaikan dengan fasilitas, seperti pemanfaatan halaman madrasah sebagai kegiatan do'a bersama setiap pagi sebelum masuk kelas. Hal ini dilakukan agar siswa-siswi gemar berdo'a serta memudahkan untuk menghafal do'a-do'a harian. Selain itu memisahkan siswa laki-laki dan perempuan ketika belajar di kelas.

Bentuk hubungan yang selama ini terjalin dengan baik adalah hubungan dengan pondok Pesantren sebab kegiatan pondok harus dimasukkan dalam kurikulum madrasah. Dampak terhadap pondok Pesantren sangat besar terutama pada bentuk budaya ta'lim muta'lim, budaya ini sangat didam-idamkan baik oleh madrasah maupun masyarakat sekitar. Hubungan informal dilakukan dalam bentuk budaya silaturahmi antarguru dan pengurus yayasan, seperti anjang sana setiap bulan di rumah guru atau yayasan dengan maksud menjalin hubungan yang harmonis serta memupuk rasa persaudaraan antarguru dengan guru, guru dengan yayasan.

Pengembangan budaya mutu juga berdampak terhadap sikap dan perilaku baik Kepala Madrasah, guru, maupun tenaga kependidikan. Wujudnya adalah sikap Kepala Madrasah terhadap guru. Seperti yang diungkapkan oleh wakil Kepala Madrasah bahwa Kepala Madrasah tidak pernah menganggap guru sebagai bawahan dan apabila terdapat pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh guru kadang-kadang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Hal ini bukannya Kepala Madrasah menganggap bahwa guru tidak memiliki kemampuan, akan tetapi siapa yang memiliki waktu luang. Hal ini sering dilakukan oleh Kepala Madrasah dan guru yang merasakan serta melihat langsung.

KESIMPULAN

Budaya mutu yang dikembangkan di madrasah berdampak pada perubahan sikap dan perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membangun hubungan dengan tenaga pendidik, sosial di masyarakat, stakeholder secara harmonis dan holistik; berdampak pada prestasi akademik, membiasakan warga madrasah, dan merespon nilai-nilai prestasi; dan budaya mutu yang

dikembangkan di madrasah dapat dipercaya masyarakat yang dibuktikan dengan program madrasah yang menerapkan nilai-nilai religius dan prestasi yang dirasakan masyarakat.

Dampak aplikasi pengembangan budaya mutu di madrasah adalah terciptanya sikap dan perilaku siswa di lingkungan madrasah, seperti kedisiplinan, kesopanan, kesantunan, saling memberi salam, tolong-menolong, sedangkan dari pihak Kepala Madrasah dan guru terwujudnya sikap keteladanan. Dampak terhadap fasilitas madrasah yaitu terciptanya suasana kondusif di ruang kelas sebab sarana yang digunakan sangat mendukung dan representatif. Begitu juga dampak terhadap tata tertib madrasah terwujudnya budaya disiplin dan tertib. Budaya disiplin dan tertib dibuktikan dengan kegiatan intrakurikuler yang berupa pembelajaran di kelas dan kegiatan ekstrakurikuler di madrasah.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis adalah salah satu pengajar di Institut Agama Islam (IAI) Al-Qolam Malang dengan fokus keilmuan sosial agama. Penulis mengucapkan terimakasih kepada segenap tim redaksi dari Jurnal Scaffolding karena telah mengakomodir terbitnya tulisan ini hingga menjadi karya ilmiah yang terpublikasi. Penulis juga mengucapkan mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam tulisan ini, sehingga penulis mempersilahkan untuk pembaca sekalian melakukan kritik yang membangun agar tercipta tulisan yang lebih baik di kemudian hari.

BIBLIOGRAFI

- Dyck, Bruno dan Neuber, Mitchell J. (2009). *Principles of Managemen*. South-western, cengage learning.
- Colquitt, LePine dan Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. London: Mc-Graw Hill International Edition.
- Danim, S. (2006). *Visi Baru Manajemen Madrasah: dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2000). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*. Buku 1. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan menengah Umum.
- Jones, Gareth R. dan Gorge, Jennifer M. (2006). *Contemporary Management Third edition*. London: MC Graw Hill Irwin.
- Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah 158/C/Kep/T.81. 1981.
- Robert, Kreiner dan Kinicki, Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York, Mc Graw-Hill.

- Kinicki, Angelo dan Williams, Brian K. (2011). *Management a practical Introduction*. New York: Mc Graw Hill.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 158/C/Kep/T.81 Tanggal 24 September 1981.1989. *Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang*.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McShane, Steven L. and Glinow, Mary Ann Von. (2010). *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Pactice for The Real World*. New York: Mc Graw Hill.
- Nasution. (1988). *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Haris, O. Jeff dan Hartman, Sandra J. (2002). *Organizational Behavior*. New York: The Haworth Press, Inc.
- Uwes, Sanusi. (1999). *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Scermerhorn, Jhon R. (2010). *Introduction to Management 10 th edition*. United states: Jhon Willey and Son.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Depdiknas